



Представитель работодателя –  
директор БУ ВО «Областной  
центр ППМСП»  
М.Е. Соболева

Представитель работников –  
председатель ППО БУ ВО  
«Областной центр ППМСП»  
Т.А. Брейдак

08.12.2025

## **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**Бюджетного учреждения Вологодской области  
«Областной центр психолого-педагогической,  
медицинской и социальной помощи»**

**на 2026-2028 годы**

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и связанные с ними экономические отношения в Бюджетном учреждении Вологодской области «Областной центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи» (далее – Учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице директора Учреждения (далее – Работодатель);
- работники Учреждения, в лице председателя первичной профсоюзной организации Учреждения (далее – Профсоюз).

1.3. Предметом настоящего коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

1.4. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации на 2024 - 2026 годы (далее – Федеральное соглашение), Отраслевым соглашением по государственным организациям сферы образования Вологодской области на 2025 - 2028 годы (далее – Региональное соглашение), иными законодательными и нормативными правовыми актами.

1.5. Действие коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.6. Первичная профсоюзная организация БУ ВО «Областной центр ППМСП» (далее - Профсоюз) представляет в социальном партнерстве на локальном уровне интересы работников данного работодателя, являющихся членами соответствующей первичной профсоюзной организации, а в случаях и порядке, которые установлены Трудовым Кодексом РФ, - интересы всех работников данного работодателя независимо от их членства в первичной профсоюзной организации при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией.

Работодатель отчисляет денежные средства первичной профсоюзной организации на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами первичной профсоюзной организации, работодатель ежемесячно через бухгалтерию (КУ СО ВО «Централизованная бухгалтерия») бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников, в размере 1% от заработной платы работника. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств. Работодатели, заключившие коллективные договоры или на которых распространяется действие отраслевых (межотраслевых) соглашений, по письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечисляют на счета профсоюзной организации денежные средства из заработной платы указанных работников на условиях и в порядке, которые установлены коллективными договорами, отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями.

1.7. В тех случаях, когда на работников Учреждения в установленном порядке одновременно распространяется действие нескольких соглашений, действуют наиболее благоприятные для них условия соглашений.

1.8. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

1.8.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим договором обязательства и договоренности.

1.8.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников Учреждения, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

1.8.3. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием.

1.8.4. Обеспечивать участие представителей другой стороны коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и профессиональные интересы работников.

1.8.5. Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников Учреждения.

1.9. Стороны не допускают нарушений установленного законодательством порядка изменения типа образовательного Учреждения на основе принципов добровольности и коллегиальности.

1.10. Стороны согласились предусматривать участие представителей сторон Коллективного договора в заседаниях руководящих органов, рабочих групп и комиссий при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием

данного договора и его выполнением, предоставление друг другу полной и своевременной информации о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников Учреждения; проведение взаимных консультаций по социально-экономическим и другим проблемам и задачам Учреждения.

1.11. Стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования трудовым коллективом крайней меры их разрешения – забастовки.

1.12. Стороны обращаются к работникам Учреждения с предложением о вступлении в Профсоюз работников народного образования и науки Российской Федерации для защиты собственных интересов, установления взаимовыгодных отношений и более эффективного диалога, конструктивного взаимодействия с органами власти всех уровней.

1.13. Стороны определили перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые Работодатель принимает с учетом мнения Профсоюза:

- правила внутреннего трудового распорядка Учреждения;
- положение об оплате труда работников Учреждения;
- положение о порядке, размерах и условиях применения стимулирующих выплат работникам Учреждения;
- положение об охране труда;
- положение о ненормированном рабочем времени;
- положение о служебных командировках работников Учреждения и другие локальные нормативные акты в рамках социально-трудовых отношений.

1.14. Принимать необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения работников Учреждения.

## **2. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**

2.1. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается в соответствии с «Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов», ежегодно утверждаемыми Российской Трехсторонней Комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, трудовым законодательством, законом Вологодской области от 17 октября 2008 года № 1862-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений области» (с последующими изменениями), постановлением Правительства области от 30 октября 2008 года №2099 «Об оплате труда работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (государственных

образовательных учреждений области)» (с последующими изменениями), приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (с последующими изменениями), Положением об оплате труда работников Учреждения, Положением о порядке, размерах и условиях применения стимулирующих выплат работникам Учреждения, а также иными нормативными правовыми актами.

2.2. Фонд оплаты труда Учреждения формируется на календарный год, исходя из численности работников, предусмотренных штатным расписанием, с учетом:

- а) должностных окладов;
- б) выплат компенсационного характера;
- в) выплат стимулирующего характера.

2.3. Фонд оплаты труда формируется за счет ассигнований из областного бюджета в пределах общего объема ассигнований, выделяемых на выполнение Учреждением государственного задания, и за счет средств от приносящей доход деятельности.

2.4. Должностной оклад, выплаты компенсационного характера работникам Учреждения начисляются в соответствии с Положением об оплате труда работников Учреждения.

2.5. Работникам Учреждения, в том числе работающим по совместительству, по согласованию с профсоюзным комитетом (далее – Профсоюз) устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера, предусмотренные постановлением Правительства Вологодской области от 30 октября 2008 года №2099 «Об оплате труда работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (государственных учреждений области)» (с последующими изменениями), в соответствии с Положением о порядке, размерах и условиях применения стимулирующих выплат работникам Учреждения:

- выплата за стаж работы в учреждениях;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты.

2.6. За счет экономии по фонду оплаты труда работникам Учреждения может быть выплачено единовременное вознаграждение, а также оказана материальная помощь.

Материальная помощь оказывается:

работникам Учреждения – по решению директора Учреждения на основании письменного заявления работника в соответствии с положением об оплате труда работников Учреждения;

директору Учреждения – по решению Министерства образования на основании письменного заявления директора Учреждения в соответствии с Положением, принятым по согласованию с соответствующим выборным

органом Профсоюза.

2.7. Работа, производимая работником по инициативе Работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а также работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период, является сверхурочной работой и не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

2.8. Запрещается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет.

Привлечение к сверхурочным работам женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, работников, имеющих детей-инвалидов до достижения ими возраста восемнадцати лет, а также работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от сверхурочных работ.

2.9. Время простоя по вине Работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника, в т.ч. при временном закрытии Учреждения по инициативе Министерства образования Вологодской области.

Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей должностного оклада.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

2.10. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. В период приостановки работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

Принуждение к труду во время приостановки работы запрещается.

2.11. Заработная плата работников состоит из заработной платы из средств субсидии на исполнение государственного задания и заработной платы за реализацию деятельности, приносящей доход, из внебюджетных средств.

Заработная плата из средств субсидии на исполнение государственного задания в Учреждении выплачивается не реже, чем каждые полмесяца в день: 25 числа текущего месяца – за первую половину месяца; 10 числа месяца, следующего за расчетным, – за вторую половину месяца.

Заработная плата за реализацию деятельности, приносящей доход, из внебюджетных средств может выплачиваться 1 раз в месяц 10 числа месяца, следующего за отчетным. Стимулирующие выплаты за реализацию

деятельности, приносящей доход, из внебюджетных средств выплачиваются 10 числа месяца после подписания родителями (законными представителями) актов выполненных работ за отчетный месяц и при наличии документов, подтверждающих оплату занятий за месяц вперед.

Выплата заработной платы производится в денежной форме на счет работника в банке.

Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

2.12. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей на этот день ключевой ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

2.13. Работодатель предоставляет работникам, участвующим в забастовках при проведении возникающих коллективных трудовых споров из-за невыполнения коллективных договоров, соглашений по вине Работодателей, компенсационные выплаты в размере не менее средней заработной платы работника.

2.14. Установление и изменение системы оплаты труда работников Учреждения осуществляются с учетом:

- а) достигнутого уровня оплаты труда;
- б) государственных гарантий по оплате труда;
- в) создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании организации;
- г) результатов аттестации работников образования;
- д) типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

Пересмотр норм труда допускается лишь по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, установления целевых показателей эффективности труда.

Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются Работодателем по согласованию с Профсоюзом.

Об изменении систем оплаты труда, введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

2.15 Заработная плата работников Учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до ее изменения, при

условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

### **3. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ**

3.1. Стороны осуществляют анализ кадрового обеспечения Учреждения педагогическими, медицинскими и другими работниками, в том числе их возраста, стажа работы и образования, дефицита кадров по специальностям (п. 3.6. Регионального соглашения).

3.2. Стороны совместно рассматривают вопросы определения потребности Учреждения в педагогических, медицинских и других кадрах на перспективу, их подготовки, трудоустройства, профессионального развития, создания необходимых условий труда и содействия занятости работников, переобучения и трудоустройства высвобождаемых работников.

3.3. Стороны оказывают помощь молодым специалистам:

- проводят работу по созданию условий для закрепления в Учреждении молодых педагогов, их успешной психолого-педагогической адаптации и профессионального роста;
- возрождают традиции наставничества в практической профессиональной деятельности;
- наставникам устанавливают доплаты за работу с молодыми педагогическими работниками в соответствии с положением о порядке, размерах и условиях применения стимулирующих выплат работникам Учреждения;
- оказывают материальную помощь молодым специалистам в соответствии с Положением об оплате труда работников Учреждения.

3.4. При принятии решения о сокращении численности или штата работников учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 статьи 81 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 статьи 81 ТК РФ производится по согласованию с Профсоюзом.

При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 статьи 81 ТК РФ, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель первичной профсоюзной организации. Одновременно с уведомлением Работодатель представляет профсоюзу проект приказа об утверждении штатного расписания и сроков введения его в действие, список сокращаемых должностей и перечень вакансий.

3.5. В случае если решение о сокращении численности или штата работников Учреждения может привести к массовому увольнению работников, Работодатель не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и Профсоюзу информацию о возможном массовом увольнении.

3.6. Основными критериями массового высвобождения работников являются показатели численности увольняемых работников в связи с ликвидацией Учреждения либо сокращением численности или штата работников за определенный календарный период.

К ним относятся:

а) ликвидация Учреждения, его филиала независимо от количества работающих;

б) сокращение численности или штата работников Учреждения в размере пяти и более процентов от количества работников в течение трех календарных месяцев.

3.7. При сокращении численности или штата работников Учреждения в каждом конкретном случае вопрос о трудоустройстве занятых в нем работников решается совместно Работодателем и Профсоюзом.

3.8. При сокращении численности или штата работников Учреждения преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (квалификационной категорией).

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

- работникам, получившим в данном Учреждении трудовое увечье или профессиональное заболевание, инвалидам Великой Отечественной войны или инвалидам боевых действий по защите Отечества;

- работникам, получающим дополнительное профессиональное образование по направлению Работодателя без отрыва от работы;

- родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации, направлен на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключил контракт о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

- неосвобожденному от основной работы председателю Профсоюза;

- работникам предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии).

3.9. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата работники предупреждаются Работодателем персонально и под роспись не позднее, чем за два месяца до увольнения.

Двухмесячный срок предупреждения начинает исчисляться со дня, следующего за днем фактического ознакомления работника с уведомлением о высвобождении.

С письменного согласия работника Работодатель имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения двухмесячного срока предупреждения с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

3.10. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией Учреждения либо сокращением численности или штата увольняемому работнику:

1) выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка;

2) выплачивается средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, в случае, если длительность периода трудоустройства уволенного работника, превышает один месяц;

3) в исключительных случаях по решению органа службы занятости населения выплачивается средний месячный заработок за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение двух месяцев со дня увольнения.

3.11. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

3.12. С целью использования внутрипроизводственных резервов для сохранения рабочих мест Работодатель с учетом производственных условий и возможностей:

- приостанавливает найм новых работников;
- вводит режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в случае массового увольнения работников в связи с изменением организационных или технологических условий труда;

- проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников (п. 3.5 Макета коллективного договора, утв. Минтрудом РФ 06 ноября 2003 года, п. 6 Постановления Правительства Российской Федерации от 05 февраля 1993 года №99 «Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения» (с последующими изменениями)).

3.13. Не допускается расторжение трудового договора:

с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или ребенка в возрасте до шестнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более детей в возрасте до четырнадцати лет, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ);

с работниками предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно) (далее - работники предпенсионного возраста);

с работниками, в связи с сокращением численности или штата организации, впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет.

В случае увольнения работников предпенсионного возраста необходимо обязательное уведомление об этом территориальных органов занятости и территориальной организации Профсоюза не менее чем за 2 месяца.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации организации и истечения срочного трудового договора после окончания беременности.

3.14. Увольнение в связи с сокращением численности или штата работников, а также несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

Не допускается увольнение работника по инициативе Работодателя в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске (кроме случаев ликвидации Учреждения).

3.15. Одновременно с предупреждением об увольнении по сокращению численности или штата работников Работодатель обязан предложить работнику другую работу в том же Учреждении, соответствующую его профессии, специальности, квалификации, а при ее отсутствии – другую работу в Учреждении.

При наличии вакантных должностей в соответствии со штатным расписанием в первоочередном порядке осуществляется сокращение вакантных должностей.

3.16. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3, 5 части I статьи 81 ТК РФ, производится по согласованию с Профсоюзом.

3.16.1. После согласования с Работодателем кандидатур работников, являющихся членами Профсоюза, на высвобождение Профсоюз рассматривает каждую кандидатуру с обязательным приглашением (в письменной форме) заинтересованного работника на свое заседание (п. 4.3.10.Регионального соглашения).

3.16.2. При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ с работником, являющимся членом профсоюза, работодатель направляет в первичную профсоюзную организацию проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения. Выборный орган первичной профсоюзной организации в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме. Мнение, не представленное в семидневный срок, работодателем не учитывается. В случае, если выборный орган первичной профсоюзной организации выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя, он в течение трех рабочих дней проводит с работодателем или его представителем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом. При недостижении общего согласия по результатам консультаций работодатель по истечении десяти рабочих дней со дня направления в первичную профсоюзную организацию проекта приказа и копий документов имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано в соответствующую государственную инспекцию труда. Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. В указанный период не засчитываются периоды временной нетрудоспособности работника, пребывания его в отпуске и другие периоды отсутствия работника, когда за ним сохраняется место работы (должность).

#### **4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

4.1. Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

4.2. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха работников Учреждения устанавливается ТК РФ, Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 04 апреля 2025 года № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным

программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки» (с последующими изменениями), иными внутриотраслевыми и локальными нормативными актами, в том числе коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором и графиками работы.

4.3. Нормируемой частью рабочего времени педагогических работников является норма часов, за которую ему выплачивается должностной оклад (20 часов в неделю – для учителей-дефектологов, учителей-логопедов; 36 часов в неделю – для педагогов-психологов, социальных педагогов, методистов, педагога-организатора), а также время проведения мероприятий (педсоветов, совещаний и т.п.), присутствие на которых для работника обязательно (Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 04 апреля 2025 года № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки» (с последующими изменениями). Для остальных работников и директора Учреждения норма рабочего времени – 40 часов в неделю; для медицинских работников – не более 39 часов в неделю.

4.4. Продолжительность рабочей недели и ежедневной работы Учреждения устанавливается Работодателем с учетом мнения Профсоюза и закрепляется в правилах внутреннего трудового распорядка Учреждения.

4.5. Составление ежедневного графика работы осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени работника.

При составлении графиков работы Работодатель учитывает мнение Профсоюза в порядке, установленном ТК РФ.

График работы доводится до сведения работников не позднее, чем за один месяц до его введения в действие.

4.6. По соглашению между работником и Работодателем может устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя.

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а

также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4.7. Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению Работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем:

- директор;
- заместитель директора по информационно-методической работе;
- заместитель директора по реабилитационно-коррекционной работе;
- заместитель директора по организационно-педагогической работе;
- заведующий отделом;
- врач-психиатр детский;
- врач-педиатр;
- медицинский брат по массажу;
- водитель автомобиля.

4.8. Служебная командировка – поездка работника по распоряжению Работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы. Служебные поездки работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, служебными командировками не признаются.

Особенности направления работников в служебные командировки устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации.

Учет рабочего времени работников, имеющих постоянные командировки, связанные с выполнением задач, определенных уставом Учреждения, осуществляются на основании приказов директора Учреждения. В таблице учета рабочего времени проставляются командировки.

Порядок организации и возмещения служебных расходов при командировках работников Учреждения регламентируется локальным актом – Положением о служебных командировках работников Учреждения.

4.9. Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

4.10. В течение рабочего дня предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью от 30 минут до 2 часов, который в рабочее время не включается.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

4.11. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

4.12. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за

исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Учреждения.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества Работодателя, государственного или муниципального имущества;

3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения Профсоюза.

В нерабочие праздничные дни допускается производство работ, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации), работ, вызываемых необходимостью обслуживания населения, а также неотложных ремонтных и погрузочно-разгрузочных работ.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя.

4.13. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

4.14. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого установлена

постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2024 года № 415 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию с Профсоюзом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случаях, предусмотренных ст. 124 ТК РФ.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по письменному заявлению работника переносится на другой срок, согласованный с работником, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

По соглашению между работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия.

Неиспользованная в связи с отзывом часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

4.15. При предоставлении работникам ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы до истечения шести месяцев его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности отпуска и оплачиваться в полном размере пропорционально отработанному времени.

4.16. Вне графика отпусков работнику предоставляется отпуск (часть отпуска) при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение.

4.17. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, устанавливается ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

4.18. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск

без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и Работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу – до 14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – 1 календарный день;
- работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней в году;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ).

4.19. Работодатель предоставляет работникам дополнительный отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

4.19.1. за ненормированный рабочий день в соответствии с положением о ненормированном рабочем времени работников Учреждения. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска для работников с ненормированным рабочим днем:

Наименование должности	Продолжительность (календарные дни)
Директор	14
Заместитель директора по организационно-педагогической работе	14
Заместитель директора по реабилитационно-коррекционной работе	14
Заместитель директора по информационно-методической работе	14
Заведующий отделом	14
Врач – психиатр детский	35
Врач - педиатр	14
Медицинский брат по массажу	14
Водитель автомобиля	6

4.19.2. по иным основаниям:

- для проводов детей в армию – 1 календарный день;
- в случае регистрации брака – 2 календарных дня;
- на похороны близких родственников – 3 календарных дня;
- в связи с юбилейным днем рождения – 1 календарный день каждые пять лет начиная с 50-ти;
- при отсутствии в течение года дней нетрудоспособности – 3 календарных дня (в случае осуществления трудовой деятельности в учреждении в течение полного календарного года).

4.20. Педагогические работники не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, правила и условия предоставления которого установлены в Порядке предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года согласно действующему законодательству.

4.21. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в правилах внутреннего трудового распорядка, графиках сменности, графиках отпусков.

## 5. ОХРАНА ТРУДА

5.1. Работодатель:

5.1.1. Ежегодно производит целевые отчисления на мероприятия по охране труда не менее 0,2% от сумм затрат на предоставление образовательных услуг в соответствии с требованиями статьи 225 ТК РФ, включает их в план финансово-хозяйственной деятельности образовательного учреждения.

5.1.2. Обязанность специалиста по охране труда в Учреждении возлагается на уполномоченного Работодателем работника Учреждения в соответствии со ст. 223 ТК РФ.

5.1.3. Обеспечивает безопасность работников при эксплуатации зданий и сооружений, оборудования, осуществления технологических процессов. Своевременно обеспечивает проведение технической инвентаризации зданий и сооружений. Ведет необходимую документацию на здания и сооружения в соответствии с требованиями нормативной документации.

5.1.4. Создает соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте.

5.1.5. Разрабатывает Положение об организации работы по охране труда и осуществляет управление охраной труда в образовательном учреждении.

5.1.6. Обеспечивает проведение за счет средств Учреждения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований), профессиональной гигиенической подготовки и аттестации, оплату и приобретение личных медицинских книжек.

В соответствии со статьями 220, 216 ТК РФ и Федеральным законом от 17 сентября 1998 года № 157-ФЗ «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней» проводит бесплатную обязательную медицинскую вакцинацию работников.

5.1.7. Обеспечивает работников за счет средств Учреждения сертифицированной спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с Межотраслевыми правилами обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами.

Обеспечивает работников смывающими и обезвреживающими средствами на работах с неблагоприятными условиями труда в соответствии с действующими нормами.

5.1.8. Не допускает к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний, требований охраны труда, имеющих противопоказания.

Проводит систематический контроль обеспечения безопасных условий трудового процесса, состояния условий труда и учебы на рабочих местах, а также правильности применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

Обучает безопасным методам и приемам выполнения работ, проводит инструктаж по охране труда, организывает прохождение работниками стажировки на рабочих местах и проверку знаний, требований охраны труда в установленные сроки.

5.1.9. Назначает лицо, ответственное за электрохозяйство. Организует обучение электротехнический, электротехнологический и неэлектротехнический персонал Правилам технической эксплуатации электроустановок потребителей, Правилам безопасности при эксплуатации электроустановок потребителей, проверяет знания на получение группы допуска к работе в электроустановках.

5.1.10. Обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов государственного надзора и контроля, общественного профсоюзного контроля для проведения проверок состояния условий и охраны труда, а также для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

5.1.11. Предоставляет органам общественного профсоюзного контроля за соблюдением требований охраны труда информацию и документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий.

5.1.12. Принимает меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников, обучающихся, в том числе по оказанию первой доврачебной помощи, при возникновении таких ситуаций.

5.1.13. Выполняет предписания (представления) органов государственного надзора и контроля, органов общественного профсоюзного контроля за соблюдением требований охраны труда; рассматривает и выполняет представления уполномоченных (доверенных лиц) по охране

труда.

5.1.14. Предусматривает участие технических инспекторов труда Профсоюза в расследовании несчастных случаев на производстве при осуществлении образовательной деятельности. Представляет информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

5.1.15. Обеспечивает обязательное страхование работников от несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

5.1.16. Сохраняет за работником место работы (должность) и средний заработок на время приостановки деятельности Учреждения, приостановки работ на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда не по вине работника.

5.1.17. Не применяет меры дисциплинарного воздействия на уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда профсоюзных комитетов без согласия Профсоюза.

5.1.18. Организует обучение и проверку знаний требований охраны труда, обеспечивает повышение квалификации работников Учреждения, отвечающих за охрану труда в установленные сроки.

5.1.19. Обеспечивает санитарно-бытовое и профилактическое обслуживание работников в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями.

5.2. Профсоюз:

5.2.1. Осуществляет общественный контроль за состоянием условий и охраны труда.

5.2.2. Обеспечивает избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюза, способствуют формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда, организует их обучение.

5.2.3. Организует проведение проверок состояния охраны труда в организациях, выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором, соглашениями по охране труда.

5.2.4. Участвует в разработке Положения об организации работы по охране труда и оценке профессиональных рисков в Учреждении.

5.2.5. Разрабатывает раздел коллективного договора «Охрана труда»

5.2.6. Принимает участие в проведении конкурсов, дней, месячников охраны труда.

5.2.7. Участвует в проведении специальной оценки условий труда.

5.2.8. Обеспечивает реализацию права на сохранение за работником места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в организации либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

5.2.9. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, гарантии и компенсации работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях

труда, привлекая для этих целей технических, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, представляет интересы членов Профсоюза в органах государственной власти, в суде.

5.2.10. Согласовывает инструкции, программы проведения инструктажей (вводного и первичного на рабочем месте) по охране труда, перечни: должностей работников, которым бесплатно выдается спецодежда, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства; должностей работников, которые должны иметь соответствующую группу допуска по электробезопасности; производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и др.

5.2.11. Участвует в расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, в оценке степени вины потерпевшего. В случаях несогласия с заключением комиссии по расследованию несчастного случая выносит решение данного вопроса на заседание профсоюзного комитета, который дает свою оценку степени вины потерпевшего с заполнением форменного заключения, направляемого в комиссию по расследованию данного случая.

5.2.12. В случаях ухудшения условий труда (отсутствия нормальной освещенности в кабинетах, низкого температурного режима, повышенного уровня шума и т. п.), грубых нарушений требований охраны труда, пожарной, экологической безопасности доверенное лицо по охране труда Профсоюза вправе вносить представление Работодателю, в соответствующий орган управления образованием о приостановке выполнения работ до устранения выявленных нарушений.

## **6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫЕ С ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ**

6.1. Трудовые отношения между работником и Работодателем, возникающие на основе трудового договора, регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим коллективным договором, отраслевыми и территориальными соглашениями.

Трудовой договор – соглашение между Работодателем и работником, в соответствии с которым Работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными актами, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие у данного Работодателя правила внутреннего трудового распорядка.

6.2. Трудовой договор с работниками Учреждения заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ с обязательным указанием причин его заключения.

6.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются ТК РФ и другими нормативными правовыми актами.

6.4. Работодатель обязан до заключения трудового договора ознакомить работника под роспись с коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

6.5. Трудовой договор работника с Работодателем может по соглашению сторон предусматривать условие об испытании с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для директора и его заместителей – шести месяцев.

Испытание не устанавливается для:

- лиц, поступающих на работу по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном законом;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев;
- в иных случаях, предусмотренных ТК РФ, федеральными законами и коллективным договором.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

6.6. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором и должностной инструкцией.

6.7. По инициативе Работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение государственного задания, нормативных документов, регламентирующих деятельность Учреждения, изменение сменности работы Учреждения, а



также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, Работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

Если работник не согласен работать в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у него работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

6.8. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего времени (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную плату.

6.9. Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей).

6.10. Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ.

6.11. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

6.12. Для исполнения обязанностей по реализации деятельности, приносящей доход, с работниками заключается трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору.

6.13. Срок, в течение которого работник будет исполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливается Работодателем с письменного согласия работника.

6.14. Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а Работодатель досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

6.15. Аттестация педагогических работников Учреждения осуществляется в соответствии с приказом Министерства просвещения РФ от 24 марта 2023 года №196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

Аттестация директора Учреждения проводится аттестационной комиссией Министерства образования.

Аттестация заместителей директора и заведующих отделами Учреждения проводится аттестационной комиссией Учреждения.

В состав аттестационной комиссии Учреждения обязательно включается представитель Профсоюза.

6.16. Директор Учреждения, осуществляющий психолого-педагогическую и образовательную деятельность, аттестуется как педагогические работники на общих основаниях.

6.17. Аттестация педагогического работника в целях подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности проводится аттестационной комиссией Учреждения, в состав которой обязательно включается представитель Профсоюза.

График прохождения педагогическими работниками аттестации в целях подтверждения соответствия занимаемой должности утверждается Работодателем и согласовывается с Профсоюзом.

6.18. Аттестация педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, в целях установления квалификационной категории (первой или высшей) проводится аттестационной комиссией, сформированной Министерством образования.

6.19. Проведение аттестации педагогических работников, имеющих государственные награды, почетные звания, ведомственные знаки отличия и иные награды, полученные за достижения в педагогической деятельности, либо являющихся призерами конкурсов профессионального мастерства педагогических работников, в целях установления первой или высшей квалификационной категории осуществляется на основе сведений, подтверждающих наличие у педагогических работников наград, званий, знаков отличия, сведений о награждениях за участие в профессиональных конкурсах.

6.20. При проведении аттестации педагогических работников в целях установления квалификационной категории (первой или высшей) в случаях, обозначенных в пункте 6.18, педагогический работник в аттестационную комиссию представляет вместе с заявлением копии документов о награде, заверенные подписью руководителя и печатью организации, осуществляющей образовательную деятельность, а также сведения о результатах профессиональной деятельности педагогического работника в соответствии с показателями, обозначенными в Порядке аттестации, подписанные руководителем организации и согласованные с выборным органом первичной профсоюзной организации.

6.21. Квалификационные категории (первая или высшая) в течение срока их действия учитываются при установлении работникам оплаты труда в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория;

- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают профили работы в следующих случаях (см. Таблицу 1):

Таблица 1

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
Учитель; преподаватель	Социальный педагог; педагог-организатор
Учитель-дефектолог, учитель-логопед, педагог-психолог	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; педагог-психолог, педагог дополнительного образования
Методист, старший методист	Педагог-организатор, педагог дополнительного образования
Воспитатель, старший воспитатель	Педагог-организатор, педагог дополнительного образования
Педагог дополнительного образования	Педагог-организатор, методист

Педагогический работник, имеющий первую или высшую квалификационную категорию по одной должности, может подавать заявление на высшую квалификационную категорию по другой должности при совпадении профилей деятельности (см. таблицу 1).

6.22. Педагогический работник, имеющий первую или высшую квалификационную категорию по одной должности, может подать заявление на прохождение аттестации в целях установления высшей квалификационной категории по другой должности при совпадении профилей деятельности, в том числе, в случае, если на высшую квалификационную категорию педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории.

6.23. Если у педагогических работников срок действия квалификационной категории истек (или истекает в течение первого года со дня выхода на работу) во время:

- 1) длительной (более трех месяцев) нетрудоспособности;
- 2) отпуска по уходу за ребенком;
- 3) длительной командировки на работу по специальности в российские образовательные организации за рубежом;
- 4) длительного отпуска сроком до одного года в соответствии с законодательством;
- 5) прохождения военной службы по призыву, то таким работникам возможно сохранить (установить) уровень оплаты труда в соответствии с имевшейся ранее квалификационной категорией на срок не более 1 года.

Оплата труда в вышеперечисленных случаях устанавливается приказом директора Учреждения по согласованию с Профсоюзом с момента выхода педагогического работника на работу.

За педагогическим работником сохраняется оплата труда с учетом имевшейся квалификационной категории в случае истечения срока ее

действия после подачи заявления в аттестационную комиссию на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

6.24. В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогических работников предпенсионного и пенсионного возраста работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации этим работникам сохраняется уровень оплаты труда в соответствии с имевшейся на 1 сентября 2023 года квалификационной категорией.

Квалификационная категория учитывается при оплате труда педагогических работников, имевших ее по состоянию на 1 сентября 2023 года, при возобновлении ими педагогической работы после выхода на пенсию.

6.25. Работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается доплата по результатам специальной оценки условий труда (СОУТ) в размере 12 процентов должностного оклада (в соответствии с Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, утвержденными приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990 года № 579).

6.26. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, квалификационных требований, установленных Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, и (или) профессиональными стандартами, но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, могут быть назначены на соответствующие должности.

6.27. В случае направления работника в командировку, в т.ч. для получения дополнительного профессионального образования, за ним сохраняется место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы, оплачиваются командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

6.28. Работникам Учреждения при увольнении в связи с выходом на пенсию выплачивается единовременное пособие в размере двух должностных окладов.

## **7. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА**

7.1. Стороны договорились считать, что права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации Учреждения, соответствующих выборных профсоюзных органов, определяются ТК РФ, Федеральным законом от 12 января 1996 года №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их

правах и гарантиях деятельности» (с последующими изменениями), законом области от 07 июня 2018 года № 4352-ОЗ «О социальном партнерстве в Вологодской области», отраслевыми соглашениями по учреждениям образования Российской Федерации, соглашениями, Уставом Общероссийского Профсоюза образования работников народного образования и науки Российской Федерации, настоящим коллективным договором и локальными нормативно-правовыми актами Учреждения.

7.2. Работодатель обязан:

7.2.1. Соблюдать права и гарантии Профсоюза, содействовать его деятельности.

7.2.2. В течение пяти рабочих дней рассматривать обращения, заявления и предложения Профсоюза и давать мотивированные ответы, а также в недельный срок с момента получения требований об устранении выявленных нарушений сообщать Профсоюзу о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

7.2.3. Обеспечивать участие представителей Профсоюза в работе конференций (совещаний, собраний) работников образования, руководителей органов управления образованием и образовательных учреждений по вопросам экономического и социального развития, выполнения условий регионального отраслевого соглашения, территориальных отраслевых соглашений, заключенных на уровне муниципальных районов, муниципальных округов и городских округов области, коллективных договоров, в работе примирительных комиссий и иных комиссий, а также трудовых арбитражей, тарификационных и аттестационных комиссий всех уровней.

7.2.4. Не подвергать дисциплинарному взысканию, переводу, перемещению, увольнению с места работы по инициативе Работодателя представителей Профсоюза, участвующих в разрешении коллективных трудовых споров, в коллективных переговорах по заключению коллективных договоров и соглашений в период их ведения без предварительного согласия Профсоюза.

7.2.5. Освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка членов комиссии по ведению переговоров по заключению коллективного договора и соглашений от Профсоюза на срок, определяемый соглашением сторон.

7.2.6. Безвозмездно предоставлять Профсоюзу помещения для проведения заседаний (собраний, конференций), хранения документации, а также предоставлять возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

7.2.7. Предоставлять в бесплатное пользование Профсоюзу:

- необходимое помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников;

- оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование,

электронную почту и Интернет, а также возможность создания электронной страницы Профсоюза на официальном сайте Учреждения в сети Интернет;

- принадлежащие Работодателю помещения, необходимые для организации культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей.

7.2.8. Предоставлять Профсоюзу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, социально-экономическим и другим вопросам.

7.2.9. Обеспечивать ежемесячное бесплатное безналичное перечисление членских профсоюзных взносов в размере 1% заработной платы на счет Профсоюза при наличии заявлений работников, являющихся членами Профсоюза.

7.2.10. Устанавливать председателю Профсоюза, не освобожденному от основной работы, доплаты за личный вклад в общие результаты деятельности Учреждения, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий.

7.3. Стороны признают следующие гарантии для избранных в органы Профсоюза работников Учреждения, не освобожденных от производственной деятельности (работы):

7.3.1. Работники не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия Профсоюза, членами которого они являются, а председатель Профсоюза и его заместители – без предварительного согласия Вологодской областной организации Общероссийского профсоюза образования.

Перемещение или временный перевод указанных работников на другую работу по инициативе Работодателя не может производиться без согласия Профсоюза, членами которого они являются.

7.3.2. Увольнение по инициативе Работодателя лиц, избранных в состав профсоюзных органов, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, лишь с предварительного согласия Профсоюза, членами которого они являются, а председателя Профсоюза и его заместителей – с согласия Вологодской областной организации Общероссийского профсоюза образования.

7.3.3. Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные Профсоюза по охране труда, представители Профсоюза в создаваемых в Учреждении совместных с Работодателем комиссиях, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива и на время краткосрочной профсоюзной учебы.

7.3.4. Члены выборных органов Профсоюза, не освобожденные от основной работы, на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом, освобождаются от производственной работы с сохранением средней заработной платы, исчисляемой в порядке, установленном действующим законодательством (п. 10.5.4 Регионального соглашения).

7.4. Работодатель и Профсоюз могут совместно принимать решение о присвоении почетных званий и наградений ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных работников.

Работа на выборной должности председателя Профсоюза и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности Учреждения и принимается во внимание при поощрении работников.

## 8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение трех дней после его подписания.

8.2. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду (ст. 50 ТК РФ).

8.3. Стороны пришли к договоренности, что в период действия коллективного договора возникающие разногласия принимаются и рассматриваются в 5-дневный срок.

8.4. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

8.5. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

8.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, реорганизации Учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с Работодателем Учреждения.

8.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

8.8. При смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

8.9. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

8.10. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

8.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего коллективного договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

8.12. Внесенные сторонами изменения и дополнения рассматриваются комиссией по заключению и реализации настоящего коллективного договора

и оформляются приложением к коллективному договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения коллектива Учреждения.

8.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Учреждения. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

8.14. Стороны совместно осуществляют анализ выполнения коллективного договора.

8.15. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех лет.

8.16. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет.

8.17. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению и изменению коллективного договора или неправомерно отказавшиеся от его подписания, а также лица, виновные в не предоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

8.18. В случае принятия органами государственной власти и местного самоуправления решений, улучшающих положение работников по сравнению с настоящим коллективным договором, данные решения вступают в действие автоматически.

Продублировано, прошито и скреплено печатью  
лист 02

Директор

«Областной центр ПИМСП»

*М.Е. Соболев* / М.Е. Соболев

«8» сентября 2025



Представитель работодателя –  
директор БУ ВО «Областной  
центр ППМСП»



М.Б. Соболева

24.12.2025

Представитель работников –  
председатель первичной  
профсоюзной организации БУ  
ВО «Областной центр ППМСП»

*Br*

Т.А. Брейдак

24.12.2025

## **ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ №01 К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ**

**Бюджетного учреждения Вологодской области  
«Областной центр психолого-педагогической,  
медицинской и социальной помощи»**

**на 2026-2028 годы**

## **2. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**

1. Пункт 2.1 раздела 2 «Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации» изложить в следующей редакции:

2.1 Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается в соответствии с «Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов», ежегодно утверждаемыми Российской Трехсторонней Комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, трудовым законодательством, законом Вологодской области от 17 октября 2008 года № 1862-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений области» (с последующими изменениями), постановлением Правительства области от 30 октября 2008 года №2099 «Об оплате труда работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (государственных образовательных учреждений области)» (с последующими изменениями), приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 04 апреля 2025 года №269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки», Положением об оплате труда работников Учреждения, Положением о порядке, размерах и условиях применения стимулирующих выплат работникам Учреждения, а также иными нормативными правовыми актами.

## **4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

1. Пункт 4.18 раздела 4 «Рабочее время и время отдыха» изложить в следующей редакции:

4.18. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и Работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы

Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, - до 14 календарных дней в году;

- родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащим, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, получивших ранение, контузию или увечье при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо заболевание, связанное с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, в целях осуществления ухода за ними в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, - до 35 календарных дней в году;

- в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;

- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу – до 14 календарных дней;

- в связи с переездом на новое место жительства – 1 календарный день;

- работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ).